

Penerapan *Green Human Resources Management* Pada Hotel New Sunari Lovina Beach Resort

Komang Krishna Darmawan ^{1*}, I Gusti Agung Mas Krisna Komala Sari ², Luh Linna Sagitarini ³

¹ Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

² Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

³ Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

*Corresponding Author: krisnadharna4@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menganalisa penerapan *Green Human Resource Management* terhadap komitmen manajemen khususnya dalam *department human resources*, yang nantinya mengarah pada terbentuknya kinerja hijau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka di operasional. Penelitian ini dilakukan di New Sunari Lovina Beach Resort selama tiga bulan dengan metode pengambilan data yaitu wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Sampel yang digunakan dalam proses wawancara adalah manajemen hotel yang berjumlah delapan orang yaitu *department head* di seluruh department. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *Green Human Resource Management* pada New Sunari Lovina Beach Resort sudah diterapkan namun belum optimal. Belum optimalnya penerapan *Green Human Resources Management* pada New Sunari Lovina Beach Resort disebabkan oleh beberapa faktor antara lain Standar Operasional Prosedur (SOP) yang belum tersusun, komitmen manajemen, serta anggaran yang terbatas.

Kata Kunci: Penerapan, *Green Human Resources Management*, Human Resources Department, Hotel.

Abstract: This research is a qualitative descriptive study that aims to analyze the application of *Green Human Resource Management* to management commitment, especially in the human resources department, which will lead to the formation of green employee performance in carrying out their work in operations. This research was conducted at New Sunari Lovina Beach Resort for three months using data collection methods: interviews, observation, documentation, and literature study. The sample used in the interview process is hotel management, totaling eight people, namely department heads in all departments. The results of this study indicate that the application of *Green Human Resource Management* at New Sunari Lovina Beach Resort has been implemented but is not optimal. The not-yet-optimal implementation of *Green Human Resources Management* at New Sunari Lovina Beach Resort is caused by several factors, including the unstructured Standard Operating Procedure (SOP), management commitment, and a limited budget.

Keywords: *Implementation, Green Human Resources Management, Human Resources Department, Hotel.*

Informasi Artikel: Pengajuan Repository pada Desember 2022

Pendahuluan

Pariwisata adalah suatu kegiatan perjalanan yang dilakukan oleh sekelompok orang atau perorangan dengan tujuan untuk berekreasi maupun bisnis yang jangka waktunya dalam beberapa hari atau hanya sehari. Pariwisata jika dilihat tidak ada matinya dan terus mengalami perkembangan, banyak negara berkembang bergantung pada sektor pariwisata dengan mengambil pendapatan dari pajak terhadap perusahaan yang menjual jasa kepada wisatawan. Oleh karena itu pengembangan pariwisata sangat bermanfaat bagi industri atau organisasi non pemerintah untuk mempromosikan wilayah tertentu sebagai sebuah daerah daya tarik wisata untuk meningkatkan perekonomian di sekitar wilayah yang dikembangkan apalagi khususnya dalam pengembangan industri perhotelan atau jasa yang menawarkan tempat tinggal sementara (Kania, 2013). Dalam operasional hotel, tentu hotel tidak bisa bergerak sendiri tapi didukung oleh berbagai *department* untuk melancarkan operasional mereka secara baik. Beberapa *department* penting yang ada dalam sebuah hotel antara lain seperti *food & beverage department, front office department, housekeeping department, engineering department, finance department, human resources department*, dan *department* lainnya yang kemungkinan besar dibutuhkan.

Human resources department atau manajemen organisasi manusia menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berarti untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi dan kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan (Bamfo, Bempong, Osei, Sarpong, 2020). *human resources management* sangat berperan penting dalam memberikan nilai pada sebuah bisnis karena menjadi penilaian tersendiri bagi mitra bisnis (Lawler & Mohrman, 2003). Berbagai penelitian berkaitan dengan *human resources* melihat peran penting dari *human resources*, dalam strategi untuk mendapatkan kedudukan dalam sebuah organisasi (Bondreau & Lawler 2014; Anderson, 2015). Manajemen Sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan dipandang sebagai konsultan *internal* dalam memberikan nasehat dan memfasilitasi berbagai perubahan yang memerlukan adanya sebuah pertimbangan dalam menentukan strategi utama bisnis (Noe *et al*, 2008). Sumber daya manusia yang merupakan bagian terpenting dalam sebuah operasional hotel, harus menyadari pentingnya praktik ramah lingkungan baik dalam memulai kegiatan ramah lingkungan, mengubah berbagai proses yang ada, serta menyelaraskan berbagai praktik yang kemungkinan penerapannya belum sesuai (Yusliza *et al*, 2017). Isu pelestarian lingkungan sudah menjadi isu paling hangat yang dibahas dalam beberapa dekade terakhir. Hampir seluruh industri di dunia memulai pemberlakuan praktek dalam merumuskan pekerjaan yang ramah lingkungan. Sebagian besar bertujuan untuk secara komprehensif menurunkan tingkatan limbah yang dihasilkan selama proses operasional kinerja perusahaan baik limbah organik maupun non organik.

Industri perhotelan yang menerapkan praktek seperti *green human resources management* akan memberikan dampak penghematan keuangan secara signifikan. *green human resources management* sendiri merupakan sebuah konsep yang mampu membentuk suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk menjaga lingkungan dan mencapai budaya perusahaan yang ramah lingkungan. *Green human resources management* merupakan sebuah praktik khusus yang menitikberatkan pada sebuah program yang cenderung signifikan untuk berupaya mengubah karyawan yang sebelumnya bekerja secara normal berubah menjadi karyawan hijau atau pro lingkungan (Zientera & Zamojska, 2018), dengan seluruh kegiatan yang dilibatkan baik dalam pengembangan, implementasi serta pemeliharaan sistem yang sedang berjalan memberikan dampak yang cukup berpengaruh pada kelestarian lingkungan (Opatha & Arulrajah, 2015). *Green human resources management* pada dasarnya menitikberatkan pada keberhasilan pengelolaan organisasi perusahaan agar perilaku karyawan lebih ramah lingkungan, karena dengan karyawan menerapkan perilaku ramah lingkungan tentu akan meningkatkan kinerja lingkungan operasional perusahaan (Lo, Peters, & Kok, 2012). *Green human resources management* menjadi konsep terbaik dalam melakukan sebuah pendekatan untuk membantu perusahaan khususnya hotel dalam mengarahkan karyawan untuk menerapkan program kerja yang ramah lingkungan untuk selalu menghargai lingkungan serta mengidentifikasi masalah lingkungan dalam kegiatan operasional yang cenderung berfokus pada perekrutan, pelatihan, pengembangan, manajemen, pembayaran serta memberikan peningkatan terhadap sumber daya manusia (Dutta, 2012).

Konsep hijau secara bertahap menjadi sangat penting apalagi khususnya bagi industri perhotelan yang ditekan oleh berbagai pihak atau pemangku kepentingan seperti masyarakat dan pemerintah. Perkembangan pesat pariwisata mendorong pula perkembangan industri perhotelan di daerah tujuan wisata namun di sisi lain ada dampak yang ditimbulkan pula dalam meningkatnya industri perhotelan ini yaitu masalah lingkungan. Dengan adanya dampak yang ditimbulkan seperti masalah lingkungan tentu saja dengan penerapan praktik hijau seperti *green human resources management* tentu akan memberikan sebuah kontribusi positif serta solusi secara efektif dalam meningkatkan kinerja terhadap kelestarian lingkungan dengan memulainya dari rekrutmen, pelatihan, *development*, penilaian, hingga tahap evaluasi. Dengan jaman yang terus mengalami perkembangan tentu persaingan semakin ketat sehingga hotel perlu mengubah arah dan kebijakan untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai kinerja terhadap kelestarian lingkungan. Dengan sebutan lain bahwa industri hotel perlu merangkul adanya praktek *green human resources management*. Bukti terbaru mendukung adanya dampak positif dari penerapan *green human resources management* dalam mendorong kinerja perusahaan yang lebih baik dalam upaya mendukung kelestarian lingkungan (Daily, Bishop, & Massoud, 2012). New Sunari Lovina Beach Resort merupakan salah satu industri perhotelan yang berdiri di kawasan pariwisata Kalibukbuk, Buleleng, Bali. Kawasan pariwisata Kalibukbuk terkenal juga dengan nama Lovina. Lovina sendiri merupakan kawasan pariwisata yang terkenal dengan jalur lumba – lumba yang mencari makan ke laut lepas sehingga banyak wisatawan sangat tertarik melihat atraksi alam ini. New Sunari Lovina Beach Resort sendiri merupakan hotel bintang 3 yang letaknya berdekatan dengan pesisir pantai sehingga hotel ini tergolong dalam

klasifikasi hotel resort. Bangunan hotel ini mengusung konsep *echo lodge* yang didisain dengan style khas Bali dan perpaduan *modern* kotemporer dengan bambu sebagai material utamanya (Baihaki, 2018).

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di New Sunari Lovina Beach Resort yang terletak di kawasan wisata Lovina dengan alamat Jalan Raya Lovina – Singaraja, Desa Kalibubuk-Anturan, Kec. Buleleng Bali. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penerapan *green human resources management* pada New Sunari Lovina Beach Resort. Adapun metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*. Adapun yang menjadi kriteria dalam pengambilan sampel yaitu *general manager, human resources manager, housekeeping manager, front office manager, engineering manager, food & beverage manager, sales & marketing manager* dan *staff* dari *human resources* di New Sunari Lovina Beach Resort. Metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi Sugiono (2015). Dalam penelitian digunakan teknik analisis data berupa kualitatif yang mencakup hasil wawancara, reduksi data, lalu tahap analisis, interpretasi dan triangulasi. Dari keseluruhan proses akan ditarik sebuah kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Pada awalnya hotel ini diberi nama Palma Beach Hotel yang didirikan pada tahun 1992 dengan berlokasi di wilayah Dusun Banyualit, Desa Kalibukbuk, Jalan Raya Lovina – Kalibukbuk Singaraja Bali. Palma Beach Hotel sendiri didirikan secara inisiatif oleh keluarga Alm. Jro Mekel Linggih yang juga bentuk inisiatif dari Bapak Bupati Buleleng yang pada saat itu merupakan Kepala Daerah Tingkat II Buleleng, dengan harapan dan tujuan pembangunan untuk memajukan pariwisata yang ada di Kabupaten Buleleng khususnya di daerah Lovina. Mengingat selama ini Pariwisata Bali hanya terfokus di wilayah Bali selatan, sehingga pariwisata di Buleleng jauh tertinggal dibandingkan dengan Pariwisata di daerah Bali Selatan. Untuk mengejar ketertinggalan tersebut di wilayah Lovina, diperlukan pembangunan sarana dan prasarana penunjang pariwisata, seperti penginapan dan *restaurant*. Bergandeng dari tujuan tersebut akhirnya terbangunlah salah satu penginapan. Setelah banyaknya perjalanan sampai dimana tepat pada tanggal 1 juni 2021, secara resmi New Sunari Lovina Beach Resort.

Praktik *green human resources management* menjadi sebuah program yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara baik karena pada dasarnya dalam praktik ini membawa sebuah penghematan energi dengan adanya kesadaran dalam merubah karyawan yang dulunya hanya bekerja secara biasa saja menjadi karyawan hijau atau mau peduli terhadap lingkungan (Zientera dan Zamoscka, 2018). Berdasarkan hasil wawancara penerapan *green human resources management* di New Sunari Lovina Beach Resort diperoleh hasil penerapan *green human resources management* seperti pada Tabel 1.

Mengutip pernyataan Ari Kunto (2010) yang menyatakan bahwa presentase sebuah penerapan terbagi atas lima kategori yaitu 1) 81-100% berarti sangat diterapkan, b) 61-80% berarti diterapkan, c) 41-60% berarti cukup, d) 21-40% berarti kurang, dan e) 0-20% berarti belum diterapkan. Perhitungan tersebut didasarkan pada analisis data dengan mengolah dan menghitung hasil jawaban yang didapat, dengan cara presentase jawaban dikalikan dengan 100% dari jumlah indikator pertanyaan yang dipakai. Dari perhitungan tersebut didapati lah jumlah rata – rata presentase penerapan yang sudah dilaksanakan sebesar 53,3%, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan *green human resources management* di New Sunari Lovina Beach Resort dikategorikan sudah cukup diterapkan, tetapi untuk menjadikan penerapan tersebut optimal perlu adanya berbagai peningkatan yang tidak mungkin dalam upaya tersebut juga dihadapkan pada kendala – kendala yang harus dicarikan solusi agar mampu memberikan manfaat yang optimal.

Tabel 1. Presentase pelaksanaan *green human resources management* di New Sunari Lovina Beach Resort

Variabel	Dimensi	Indikator	T	BT	P (%)	
Green Human Resources Management	Green Human Resources Planning	- Rencana dalam memperkirakan jumlah karyawan yang dibutuhkan	√		50%	
		- Rencana dalam menentukan karakteristik karyawan yang dibutuhkan		√		
		- Rencana manajemen aktifitas lingkungan yang akan dilakukan	√			
		- Rencana strategi dalam mensinergikan pekerjaan berdasarkan lingkungan		√		
	Green Job Design & Analysis	- Memasukan unsur lingkungan dalam <i>jobdesk</i> karyawan pada saat bekerja	√		100%	
	Green Recruitment	- Memberikan informasi bahwa perusahaan merekrut pekerja yang pro lingkungan			√	0%
		- Memasukan kriteria pekerja yang pro terhadap lingkungan			√	
		- Memastikan pekerja yang diterima mengetahui pengetahuan tentang lingkungan			√	
	Green Selection	- Memilih kandidat yang peduli terhadap lingkungan	√			100%
		- Memberi pertanyaan seputar lingkungan	√			
	Green Induction	- Mengarahkan karyawan untuk memiliki pemikiran tentang pelestarian lingkungan	√			100%
	Green Performance Evaluation	- Memastikan karyawan mencapai target standar lingkungan perusahaan			√	33%
		- Memberikan penilaian terhadap karyawan - Memberikan target kepada karyawan terkait lingkungan	√		√	
	Green Reward Management	- Memberi penghargaan kepada karyawan yang telah sadar terhadap lingkungan baik berupa uang maupun insentif			√	0%
Green Health and Safety Management	- Menanamkan pola kerja yang aman dan sehat dalam setiap kegiatan yang berorientasi pada lingkungan	√			100%	
Green Employee Discipline	- Menekankan pada karyawan tentang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan terhadap manajemen lingkungan			√	0%	
	- Menyiapkan sanksi terhadap karyawan yang melanggar			√		
Green Employee Relation	- Memberi kesempatan bagi karyawan untuk aktif berpartisipasi baik secara individu maupun kelompok dalam manajemen lingkungan	√			50%	
	- Memperkenalkan kepada karyawan tentang <i>green whistle blowing</i> dan <i>help line</i>			√		
Rata - Rata					53,3%	

Sumber: Data diolah, 2022

Ket: T = Sudah diterapkan
 BT = Belum diterapkan
 P = Presentase (%)

Satu hal yang mampu menjadikan faktor motivasi dalam penerapan perilaku ramah lingkungan khususnya bagi karyawan adalah dengan adanya kesadaran akan kelestarian lingkungan melalui adanya etika lingkungan (Bansal, 2000). Jackson (2010) menyatakan bahwa pemimpin sebuah perusahaan harus mampu menyadari pentingnya tanggung jawab terhadap lingkungan dengan konsisten memberikan perusahaan dalam mencapai keunggulan yang kompetitif dengan kata lain kesadaran serta adanya komitmen tinggi perusahaan untuk menjadikan salah satu faktor dalam implementasi perilaku ramah lingkungan. Yusof, *et al* (2015) juga memberikan pendapat bahwa sebagai besar atasan di suatu perusahaan memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan kelestarian lingkungan di perusahaan mereka apalagi berakaitan dengan *green HRM*, hal ini berarti perusahaan secara langsung sudah memiliki komitmen tinggi dalam melaksanakan kelestarian lingkungan. Peneliti lain yaitu Erdogan (2015) menyatakan bahwa hasil penelitiannya menghasilkan komitmen manajemen yang tinggi terhadap lingkungan yang secara langsung berhubungan positif terhadap komitmen manajemen dan hubungan kuat antar karyawan karena dukungan positif dari organisasi. Kunci dalam menyukseskan karyawan mampu memiliki kinerja hijau adalah dengan *system kerja karyawan*. Dengan adanya hal tersebut maka dapat dipaparkan beberapa solusi yang mungkin bisa menjadi pemecahan masalah dalam penerapan *green human resources management* di New Sunari Lovina Beach Resort.

Kesadaran etika lingkungan harus lah ditanamkan dalam perusahaan kepada karyawan. *Human resources department* sebagai pengelola sumber daya manusia harus mampu menjawab tantangan kedepan dalam menyukseskan penyelamatan lingkungan dimulai dari penerapan kesadaran lingkungan oleh para karyawan. Hal ini mampu menadi pemicu dalam penerapan *green HRM* pada sebuah perusahaan. Bansal (2000) menyatakan bahwa sadar akan tanggung jawab lingkungan merupakan bentuk dari sebuah motivasi terhadap perusahaan dalam menciptakan perilaku ramah lingkungan, sedangkan menurut Keraf (2010) menyatakan bahwa masalah lingkungan hidup saat ini adalah sebuah masalah perilaku, moral, serta hal lainnya yang terjadi terhadap lingkungan hidup sehingga masalah ini buka semata – mata adalah persoalan yang teknis. Oleh sebab itu perlu adanya sebuah tindakan lebih lanjut yang mampu mengatasi etika dan moralitas. Fokus dalam kesadaran etika lingkungan ini adalah lebih menekankan pada bagaimana manusia seharusnya berperilaku terhadap lingkungan. Opatha dan Anton (2014) menyatakan bahwa terdapat beberapa point penting yang menjadi alasan pentingnya perilaku ramah lingkungan dalam sebuah perusahaan yaitu 1). Untuk meminimalkan dampak dari pemanasan global, 2). Menghindari adanya bencana alam ekstrem seperti hujan asam, hujan merah, banjir, tsunami, badai serta badai kekeringan karena keserakahan dalam eksploitasi alam, 3). Meminimalkan adanya penyakit akibat polusi, 4). Menghindari kerugian bagi makhluk hidup lainnya seperti tumbuhan dan hewan, 5). Memberikan jaminan atas kelangsungan hidup manusia dan organisasi bisnis dalam jangka waktu yang lama, serta 6). Memberikan keseimbangan antara hubungan manusia, hewan, tumbuhan serta lingkungan yang digunakan. Sehingga dari uraian di atas dapat dipahami bahwa etika lingkungan menjadi bagian terpenting dan juga merupakan kaidah moral dalam mewujudkan regulasi formal yang telah dibuat baik dalam bentuk aturan, SOP, maupun hukum.

Simpulan

New Sunari Lovina Beach Resort telah menerapkan konsep *green human resources management* dengan hasil persentase sebesar 53,3% berdasarkan teori Opatha dan Arulraja (2014) yang meliputi *green human resources planning* (rencana manajemen aktifitas lingkungan yang akan dilakukan dan rencana dalam memperkirakan jumlah karyawan yang dibutuhkan, dan berdasarkan pernyataan Ari Kunto (2010) terkait tolak ukur pada sebuah penerapan, New Sunari Lovina Beach Resort dikategorikan sudah cukup dalam melakukan penerapan *green human resources management*.

Adapun kendala – kendala yang di hadapi pada saat penerapan *green human resources management* di New Sunari Lovina Beach Resort antara lain pembuatan regulasi atau Standard Operasional Prosedur (SOP) yang belum jelas untuk mengatur kinerja hijau yang efektif di setiap *department* sehingga dampak dari penerapan ini belum optimal dirasakan oleh perusahaan maupun karyawan. Selain itu perusahaan juga belum memiliki

komitmen tinggi dalam melaksanakan konsep *green human resources management* padahal New Sunari Lovina Beach Resort sendiri sudah didukung oleh konsep bangunan yang sudah *green hotel* seperti contohnya ruang terbuka hijau yang luas, bangunan dengan ventilasi yang banyak, serta ruang – ruang lingkungan yang terjaga kebersihannya.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada New Sunari Lovina Beach Resort yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

Referensi

- Anderson, V., (2015). International human resource department, offshore and outsourcing. *Human Resource Development*, 14(3).
- Baihaki, I. (2018). Hotel Sunari Beach Resort, penginapan murah di dekat Pantai Lovina. <https://www.kin-tamani.id/hotel-sunari-beach-resort-penginapan-murah-dekat-pantai-lovina/>. Diakses pada tanggal 21 Februari 2022.
- Bamfo, P.A., Bempong, B., Osei, J., & Sarpong, S.K. (2020). Green candidate selection for organizational environmental management. *International Journal of Manpower*, 41(7).
- Bansal, P., Kendall, R. (2000). Why companies go green: A model of ecological responsiveness. *Academy of Management Journal*, 43(4), 717-736.
- Boudreau, J.W. & Lawler, E.E. (2014). Stubborn traditionalism in HRM: Causes and consequences. *Human Resource Management Review*, 24(3).
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Massoud, J. A. (2012). The role of training and empowerment in environmental performance. *International Journal of Operations & Production Management*, 32(5).
- Dutta, S. 2012. Greening people: A strategic dimension. *Zenith International Journal of Business Economics & Management Research*, 2(2).
- Erdogan, Berrin., Talya N Bauer, Sully Taylor. (2015). Management commitment to the ecological environment dan employees: Implications for employee attitudes and citizenship behaviors. *Human Relations*, 68(11).
- Jackson, S. E., & Seo, J. (2010). The greening of strategic HRM scholarship. *Organization Management Journal* 7(4).
- Kania, A. (2013). *Manajemen kepariwisataan*. Jakarta: CV Angkasa.
- Keraf, A. S. (2010). *Etika lingkungan hidup*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.
- Lawler III, E.E., & Mohrman, S.A. (2003), *Creating a strategic human resources organization: an assessment of trends & new directions*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- Lo, S. H., Peters, G.-J. Y., & Kok, G. (2012). A review of determinants of and interventions for pro-environmental behaviors in organizations. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(12), 2933–2967.
- Noe et al. (2008). *Manajemen sumber daya manusia mencapai keunggulan bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Opatha, H. H. D. N. P. & Arulrajah, A. A. (2014). Green human resource management: Simplified general reflections. *International Business Research*; 7(8).
- SK Menteri Perhubungan No. PM 16/PW 301/PBH 77 tanggal 22 Desember.1997.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mix methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Yusliza, M.Y., Othman, N.Z., & Jabbour. C.J.C. (2017). Deciphering the implementation of green human resource management in an emerging economy. *Journal of Management Development*, 36(10).
- Yusof, Y. M., Othman, N.Z., Fernando, Y., & Amran, A. (2015). Conceptualization of green human resources management: An exploratory study from Malaysian-based multinational companies. *International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER)*, 6(3).
- Zientara, P., & Zamojska, A. (2018). Green organizational climates and employee pro-environmental behavior in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(7), 1142–1159.